

SPECIALE

PROGETTO
DONNE
FUTURO **E**



**Progetto per
Parola di Donne/ Di Pari Passo**



**L'Osservatorio
di Progetto Donne e Futuro**



La legge sulla parità di genere



Speciale premio Profilo Donna Junior

Progetto per Parola di Donne/ Di Pari Passo

Si chiude la prima edizione del contest Di Pari Passo, la gara creativa tra gli studenti italiani per creare un manifesto sulle pari opportunità di genere. Ospitata sulla piattaforma www.paroladidonne.it, web community creata da Progetto Donne e Futuro dell' Avvocato Cristina Rossello, la gara ha visto la partecipazione di studenti un po' da tutt' Italia, con migliaia di voti online e commenti da parte degli utenti che hanno decretato la classifica finale.

Semplici le regole di partecipazione: gli studenti delle superiori, da soli o in gruppi, dovevano ideare un **messaggio pubblicitario**, formato da un claim e da una immagine (una fotografia, un disegno, un collage...), in massima libertà purchè tutto rigorosamente inedito e finalizzato ad interpretare in modo creativo il concetto delle pari opportunità di genere.

Ed ecco i risultati, visibili anche online su www.paroladidonne.it nella sezione contest.



Primo classificato, con 2.770 voti, "Gochiamo alla pari", della IV A del Liceo Classico Livatino di San Marco dei Cavoti (Benevento). Al gruppo va una **borsa di studio del valore di 1.000 euro**.

"Abbiamo voluto usare il colore come metafora della differenza fra Ieri e Oggi – dichiarano i vincitori - un tiro alla fune fra ragazzi viene rappresentato per metà a colori (la squadra vincente, mista) e per metà in bianco e nero (la squadra perdente, fatta di soli maschi), a significare che a collaborare e a lavorare insieme si fa meglio e si ottengono i migliori risultati".

Secondo classificato "Cosa abbiamo di diverso? Pensaci...", di Davide Sartori e Marco Sansoni, da Castelnuovo del Garda (VR). Premiata con **2.288 voti** e una borsa di studio di 600 euro.

"Ci piaceva – dicono Davide e Marco - l'immagine della Terra con, ai lati, quattro figure femminili, di etnie diverse a significare non solo una pari opportunità di genere, ma anche un rispetto della figura femminile indipendentemente da cultura, religione ed area geografica di appartenenza. Insomma un concetto di pari opportunità globale".



Terzo classificato, con 997 voti e con una borsa di studio di 400 euro, Luca Catalano di Montelepre (PA) con l'immagine **"Le Donne che hanno cambiato il mondo non hanno mai avuto il bisogno di mostrare nulla se non la loro intelligenza"**:

"una fotografia di giovane donna – spiega Luca Catalano - catturata in un momento qualunque della sua giornata, nella sua semplice naturalezza. Le donne compiono ogni giorno piccoli grandi gesti e trovano il modo di conciliare tantissime occupazioni, come madri, mogli, lavoratrici, donne di casa, tanti ruoli che svolgono sempre con il sorriso sulle labbra. In tutto questo la vera bellezza, quella che emerge, è quella interiore, dell'intelligenza e della forza d'animo, quella che il tempo non porta via".

Una **giuria tecnica**, infine, premierà nei prossimi mesi il lavoro che meglio ha rappresentato il tema proposto dal Contest, con una borsa di studio di 500 euro.

Il **Contest Di Pari Passo** è uno degli step in cui si è articolata la prima edizione nazionale del progetto **Parola di Donne**, ideato e realizzato nell'ambito di **Progetto Donne e Futuro**, dell' Avvocato Cristina Rossello.

Parola di Donne è un format innovativo rivolto alle Scuole superiori italiane per promuovere le pari opportunità di genere: il suo punto di forza sono stati il dialogo, lo scambio di racconti e testimonianze tra giovani e modelli femminili affermati nei diversi settori della nostra società. Un dialogo racconto anche in video servizi e videoinchieste realizzate nelle scuole, tra gli studenti, pubblicate sul web, ma anche commentate in sala durante gli eventi live del tour che ha già raggiunto importanti città italiane come Parma, Firenze, Genova e Milano.

"Con Parola di Donne abbiamo voluto creare una sezione di Progetto Donne e Futuro, dedicata alla sensibilizzazione culturale e al confronto con i giovani - ha dichiarato l'avv. **Cristina Rossello, Fondatrice e Presidente di Progetto Donne e Futuro** - proponendo modelli femminili dialoganti con gli studenti in incontri live, ma anche utilizzando tutte le opportunità offerte dalle nuove tecnologie in grado di creare una rete e fare community. Del resto parlare ai giovani, coinvolgerli attivamente penso sia oggi il modo più efficace per stimolare quel rinnovamento culturale necessario per una partecipazione femminile sempre più attiva e consapevole alla vita sociale, culturale, economico/finanziaria del nostro paese. Questo mio impegno, nasce dalla necessità di investire parte della mia realizzazione professionale e della mia crescita personale a favore delle nuove generazioni".



L'Osservatorio di Progetto Donne e Futuro:

un'indagine rivolta alle imprese del territorio savonese.



di Federica Bagnasco

Presidente dell'Osservatorio di Progetto Donne e Futuro per la Regione Liguria

L'Impresa femminile nella provincia di Savona è calata dell'1% alla fine del terzo trimestre 2013 rispetto ai 12 mesi precedenti, confermando il trend di discesa del precedente anno (-1,2%).

Savona conta oggi 8.275 imprese femminili, 85 in meno rispetto lo scorso anno.

La femminilizzazione delle Imprese in provincia di Savona è comunque pari al 26,4%, percentuale più alta di 2 punti rispetto al dato ligure e di 3 rispetto la media nazionale.

Il settore terziario continua a trainare fortemente l'universo femminile, servizi di alloggio, ristorazione, servizi alla persona, noleggio ed agenzie di viaggio. Significativi però anche settori che fino a poco tempo fa erano prettamente maschili, quali le attività finanziarie, assicurative, immobiliari. In continua crescita anche il settore delle costruzioni.

Per quanto riguarda la natura giuridica delle imprese femminili, abbiamo un dato regionale, che rispecchia comunque la tendenza nazionale, con una crescita delle Società di capitali, delle Cooperative e dei Consorzi, che rimangono comunque numericamente molto inferiori rispetto alle Società di persone e le Imprese Individuali, a significare che la gran parte delle imprese femminili in Liguria, è composta da micro o piccole Imprese.

Dall'attento monitoraggio dell'Unione Industriali di Savona emerge come tra le imprese femminili vi sia la tendenza verso forme sempre più strutturate. Francesca Accinelli – Membro della Giunta Confindustria Nazionale – evidenzia e sottolinea tale interessante considerazione.

FEDERICA BAGNASCO

CURRICULUM VITAE

Dati anagrafici: Nata a Savona il 30 Maggio 1966, residente a Savona, coniugata con Gabriel Sapiente dal 1999, mamma di Maria Sole dal 2003.

Studi: Diploma di maturità scientifica conseguito presso il Liceo "Orazio Grassi" di Savona.

Lavoro: Imprenditrice di seconda generazione nel settore Edile.

Amministratore Delegato della Parfiri Srl, holding del gruppo; Presidente del Consiglio di Amministrazione della Marino Bagnasco Srl; Consigliere del CdA della Fondazione Marino Bagnasco Onlus.

Incarichi: Consigliere della Sezione Edili dell'Unione Industriali della Provincia di Savona dal 1999 al 2005.

Consigliere del Gruppo Giovani dell'Industria della Provincia di Savona dal 1997 al 2001.

Vice Presidente del Consiglio del Gruppo Giovani dell'Industria della Provincia Savona dal 2001 al 2005.

Presidente del suddetto Gruppo dal 2005 al 2007.

Componente della Giunta dell'Unione Industriali della Provincia di Savona dal 2001 al 2009.

Consigliere del Gruppo Giovani ANCE Liguria dal 2006 al 2009.

Componente Comitato per l'Imprenditoria Femminile presso la Camera di Commercio di Savona.

Presidente del suddetto Comitato dal 2007 al 2011.

Consigliere del Consiglio Direttivo di Mus-e Savona Onlus.

Consigliere del CdA dell'Ente Scuola Edile della Provincia di Savona.

Consigliere d'Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo di Pianfei e Rocca dé Baldi.

Nella foto in alto Federica Bagnasco, durante il suo intervento ad uno dei convegni annuali a Savona di Progetto Donne e Futuro. Dal 2011 è Presidente dell'Osservatorio di Progetto Donne e Futuro per la Regione Liguria.



In questa pagina, dall'alto in senso orario, Francesca Accinelli, membro della Giunta Confindustria Nazionale dell'Unione Industriali di Savona; Marina Monti, Responsabile Relazioni Esterne dell'Autorità Portuale di Savona; Antonella Granero, Dirigente settori Affari Generali dell'Autorità Portuale di Savona; Fulvia Veirana, Segretaria Generale CGIL Savona e, infine, Marta Sperati, Dirigente del Settore Politiche Culturali, Turistiche e del Commercio, insieme all'Avvocato Rossello. Tutte queste donne prenderanno parte, con Federica Bagnasco, ai prossimi lavori dell'Osservatorio di Progetto Donne e Futuro per la Regione Liguria.

È un dato molto importante secondo me, perché, indicherebbe come l'impresa femminile non sarebbe più da considerare come una sorta di "ammortizzatore sociale" che assorbe manodopera disoccupata, ma come un processo di partecipazione attiva delle donne alla vita sociale ed industriale.

Al fine di realizzare un'indagine più approfondita in merito alle imprese presenti sul territorio savonese, l'Osservatorio di Progetto Donne e Futuro per la Regione Liguria ha intervistato alcune di queste: APM Terminal, Bombardier, Cabur, Gruppo Cappellutto, Continental Brakes, Gruppo Demont, ESI, Fac, Infinium, Gruppo Mallarini, Gruppo Noberasco, Gruppo Orsero, Piaggio, Saint-Goben

Vetri, Tirreno Power, Torterolo e Re.

Il campione delle 16 aziende selezionate, per un totale di poco meno di 7000 addetti con una dimensione che va da 85 a 1500 dipendenti, spazia all'interno dei diversi settori, dalla Chimica all'Agroalimentare, dal Turismo all'Aeronautica, dalla produzione Componentistica a quella Nautica, Vetraria, Treni, Energia, Filiera del legno, Costruzioni, Ceramica, Portualità.

In merito al settore portuale Marina Monti e Antonella Granero hanno fornito rilevanti elementi. Infatti, come ha segnalato Antonella Granero – Dirigente settore Affari Generali dell'Autorità Portuale di Savona – il Porto di Savona ha sviluppato negli ultimi quindici anni un sistema

che coinvolge Istituzioni e aziende del porto, in cui non esistono veti incrociati e l'interesse comune prevale sui particolarismi. In merito all'Autorità Portuale di Savona, Marina Monti – Responsabile Relazioni esterne dell'ente – ha evidenziato che le donne “sono arrivate ad essere in percentuale maggiore dei maschi come amministrazione, questo è un grande orgoglio. Non solo, tra dirigenti, ce ne sono ben 4 che sono donne e 3 uomini. Quindi anche in questo siamo in maggioranza.”

Inoltre, alle aziende intervistate è stato chiesto che tipologia di professionalità ricercano maggiormente e se hanno difficoltà a reperirla sul territorio.

Il quadro che ne è emerso è che la figura più richiesta e che si ha maggiori difficoltà a reperire, è quella tecnica, specie diplomati periti meccanici, elettrici, elettrotecnici e chimici, ingegneri meccanici, molto richiesti, laureati in economia e commercio, aziendale e chimica con una conoscenza approfondita almeno della lingua inglese e con

disponibilità alla mobilitazione geografica.

Una viva partecipazione agli studi di settore, per quanto riguarda questa evoluzione, sarà data da Fulvia Veirana che prenderà parte, con Francesca Accinelli, Marina Monti, Antonella Granero e Marta Sperati ai prossimi lavori sull'Osservatorio per la Regione Liguria.

La conclusione che è stata tratta, è che la domanda va in una direzione e l'offerta in quella opposta, ossia, mentre le imprese dalla Provincia di Savona richiedono fortemente figure tecniche, la scuola ne forma di meno e forma più figure umanistiche meno richieste dal tessuto imprenditoriale savonese. (Marta Sperati – Dirigente del Settore Politiche Culturali, Turistiche e del Commercio del Comune di Savona – pone in luce ed evidenzia l'importanza di questo pensiero).

Perciò bisognerebbe cercare di invertire questa tendenza lavorando per instaurare un maggiore dialogo tra Famiglia/Scuola/Impresa.



FOCUS: IL PORTO DI SAVONA

Lo sviluppo costiero del nostro Paese non ha eguali in Europa e fonte di tutti i problemi cui assistiamo ogni giorno per la sicurezza e le tematiche sociali che ne derivano, non può sfuggire l'importanza che tale peculiarità può rivestire anche come straordinaria occasione di sviluppo economico, specie per i giovani. Dobbiamo far valere la nostra “indispensabilità” in Europa. E per questo dobbiamo renderci consapevoli delle opportunità che possiamo portare sul tavolo di una “trattativa” per la crescita del Paese. Se ci arrestiamo sempre alle miopie burocratiche e faziose di chi lotta per la sopraffazione momentanea, non voleremo mai alto. Difendiamo il buono degli insegnamenti di chi ci ha preceduto per costruire con umiltà un percorso anche nuovo, senza dimenticare la storia del nostro miglior progresso. Guardiamo alle piccole realtà che cercano di darci un segnale di sopravvivenza in un momento di stanchezza, paura e povertà.

Negli ultimi 15 anni il Porto di Savona, infatti, ha sviluppato un sistema che coinvolge Istituzioni e aziende del porto, in cui non esistono veti incrociati e l'interesse comune prevale sui particolarismi, nella consapevolezza che dal successo di ogni nuova iniziativa di sviluppo possano scaturire benefici e opportunità per tutti. Esempio lampante di questo nuovo impulso, è l'operazione crociere su Savona; nel 2003 l'inaugurazione del Palacrociere, nel 2008 la realizzazione della banchina del terzo accosto, dove ora Costa Crociere sta costruendo la nuova stazione marittima. Grazie a questa programmazione, dai 200 mila passeggeri del 2003 si è passati agli 800 mila del 2010, e nel 2011 è stato sfiorato di pochissimo il milione. Un percorso di sviluppo analogo, riguarda lo scalo di Savona Vado dove, grazie ad un progetto elaborato insieme al gruppo Merz, sarà costruito un terminal contenitori da 100 mila teu, ad alta efficienza operativa e ambientale. Grazie ai pescaggi naturali superiori ai 20 metri, quello di Vado sarà uno dei pochi terminal nell'alto Mediterraneo in grado di ospitare navi di taglia superiore ai 14 mila teu, aprendo nuove opportunità per servire da sud i mercati europei.

Il porto di Savona, dunque, oggi non rappresenta soltanto un'attività costante ed economicamente importante, ma è sinonimo di potenzialità lavorative, soprattutto per le donne.



Riflessioni di fine anno sullo stato di attuazione della legge sulla parità di genere

di Romina Guglielmetti

Avvocato esperta di diritto societario e di corporate governance, anche sotto il profilo della gender diversity nelle società quotate e nelle società pubbliche, argomento sul quale è relatrice in convegni e seminari.

La legge n. 120/2011 prevede che le società quotate (dal 12 agosto 2012) e le società controllate dalle pubbliche amministrazioni (dal 12 febbraio 2013) debbano avere nei propri organi di gestione (consigli di amministrazione e consigli di gestione) e di controllo (collegi sindacali) un congruo numero di donne, pari a:

- i) almeno un quinto nel primo mandato;
- ii) almeno un terzo nel secondo e terzo mandato.

Nel caso in cui dall'applicazione del riparto (1/5 - 1/3) non risulti un numero intero di componenti, tale numero deve essere arrotondato all'unità superiore.

La previsione di un *coefficiente progressivo* di riparto per la nomina dei membri appartenenti al genere meno rappresentato mira ad evitare un impatto «traumatico» sulla corporate governance delle società interessate e a concedere loro il tempo necessario alla revisione dei propri statuti.

La legge¹ avrà un'efficacia limitata nel tempo. La sua durata complessiva è stata fissata in 12 anni, perché questo è stato ritenuto un periodo congruo per attivare quel cambiamento culturale necessario per superare le barriere che finora hanno impedito alle donne di sedere in numero adeguato negli organi di gestione e di controllo di società strategiche per l'economia italiana.

Le singole società, tuttavia, saranno soggette alla legge per un massimo di tre mandati, ovvero nove anni, ipotizzando una durata massima di tre anni di ciascun mandato, che, però, può essere ridotto in sede assembleare. Pertanto, gli enti che decidessero, ad esempio, di fissare in un anno la durata della carica dei consiglieri esaurirebbero in soli tre anni, anziché in nove, l'efficacia della legge.

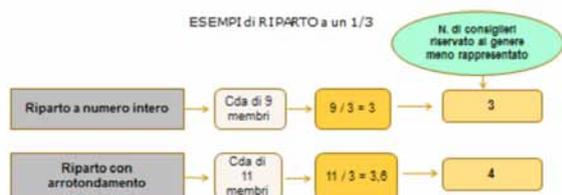
Al di là degli aspetti tecnici, che comunque sono molto importanti per comprenderne il funzionamento, la norma in

Nella foto sopra l'Avvocato Romina Guglielmetti.

¹Legge comunemente nota come legge Mosca-Golfo, dai nomi delle due autrici del testo normativo, l'Onorevole parlamentare e Presidente di Fondazione Bellisario Lella Golfo (nella foto in basso a sinistra) e l'Onorevole parlamentare Alessia Mosca (nella foto in basso a destra).

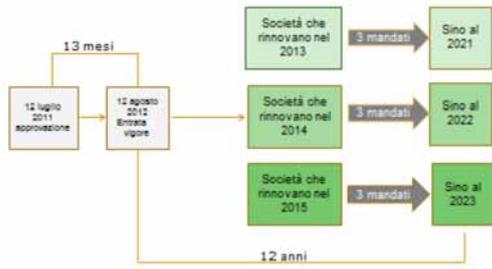
L'ARROTONDAMENTO ALL'UNITÀ SUPERIORE

Nel caso in cui dall'applicazione del riparto (1/3 o un 1/5) non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione e controllo appartenenti al genere meno rappresentato, **tale numero è arrotondato all'unità superiore** (art. 144 undecies RE).



DURATA - LA «FLESSIBILITÀ»

La durata della legge si misura a mandati: pertanto, i momenti iniziali e finali della sua applicazione non sono uguali per tutte le società, perché dipendono dall'anno di rinnovo degli organi sociali.



L'esempio riportato ipotizza il conferimento da parte dell'assemblea dell'incarico ad amministrare per 3 esercizi, con chiusura al 31 dicembre e, quindi, sino all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio, che avviene nel primo quadrimestre dell'anno successivo alla chiusura dell'esercizio stesso.

esame è uno dei provvedimenti di *corporate governance* più controversi e dirompenti dell'ultimo decennio, in quanto disarciona sistemi consolidati di reclutamento di amministratori e sindaci da un novero ristretto di persone (quasi tutti uomini).

Molti l'hanno osteggiata o subita come una violazione alla libertà di scelta di amministratori e sindaci, anche se, a ben vedere, l'autonomia privata non viene di fatto compromessa. Gli azionisti rimangono, infatti, liberi di decidere i candidati alle cariche, dovendo soltanto compiere lo sforzo di attingere per qualche anno da un bacino più esteso, che include anche il 50% di quella popolazione femminile tipicamente (e ingiustamente) esclusa dalla selezione.

Il fine del provvedimento non è, a ogni buon conto, quello di tutelare le donne in quanto tali, ma di intervenire coattivamente laddove la sola *moral suasion* si è rivelata uno strumento troppo debole per infrangere pregiudizi culturali molto radicati che – a parità di condizioni – rendono difficilmente accessibili al genere femminile i luoghi di potere. Sul punto giova ricordare che nel 2010, a fronte di una media europea del 15%, le donne presenti nei consigli di amministrazione delle società quotate erano soltanto il 7% circa, nonostante i dati statistici dimostrino l'abbondanza sul mercato di donne con potenziali almeno pari a quelli degli uomini².

La legge, in definitiva, - prendendo in prestito una famosa espressione del 2006 della Corte Costituzionale – va interpretata come un'azione positiva diretta “*a superare il rischio che diversità di carattere naturale si trasformino arbitrariamente in discriminazioni di destino sociale*”.

Il suo punto di approdo non è la tutela del genere per una questione di equità sociale, ma il ripristino, a beneficio dell'intero sistema economico, di una competitività allargata al “mercato dei talenti” sommersi cui appartengono tante professionalità femminili eccellenti.

Passando da un punto di vista teorico a dati pratici, è interessante vedere come, a circa tre anni di distanza dalla sua entrata in vigore, la legge, pur non avendo scardinato del tutto il sistema, ha comunque avuto un importante “effetto leva” per le società quotate.

Infatti, nonostante la riluttanza iniziale della maggior parte delle società ad adeguarsi ai suoi dispositivi, già in sede di applicazione volontaria (dal luglio 2011 ad agosto 2012, e, quindi, in soli tredici mesi) si è registrato un incremento del numero di donne presenti negli organi di gestione delle società del 4%, contro una crescita media annua dello 0,5% circa degli anni precedenti.

² Sul tema, è interessante notare quanto affermato dalla dottoressa Monica Pesce (nella foto accanto) nel suo articolo “Europa, opportunità o minaccia?”, pubblicato nel precedente numero di settembre di *Profilo Donna Magazine*.



Se già questo è un dato per certi versi sorprendente, ancor più significativo è l'esito dell'analisi comparativa della presenza percentuale delle donne rispetto al numero complessivo dei consiglieri, che, nel 2011 è passata dal 6,4 circa del 2010 al 10% e nel 2012 dal 10% a circa il 17,1%. Ciò significa che la componente femminile negli organi di gestione si è quasi triplicata in meno di un triennio.

Si tratta di numeri certamente incoraggianti, che, tuttavia, se ben esaminati, denunciano il raggiungimento soltanto parziale dell'obiettivo sostanziale del riequilibrio di genere. Da recenti dati Consob (http://www.pariopportunita.gov.it/images/Slide_bianchi_28ottobre2013.pdf) emerge come nelle società del FTSE Mib, e quindi a maggiore capitalizzazione, la concentrazione della presenza femminile riguarda soprattutto gli amministratori indipendenti (pari a circa il 79,3% del totale), mentre non risulta alcun amministratore delegato né presidente donna.

Anche se le somme definitive si trarranno soltanto nel 2015, quando la legge sarà a completo regime, stiamo ad oggi assistendo a una positiva crescita del numero delle donne nei consigli di amministrazione, anche se, purtroppo, i ruoli effettivamente decisionali a queste assegnate sono pressoché pari allo zero.

Il superamento del retaggio per cui il timore del potere è un'esclusiva dell'*old boys network* si presenta, dunque, come un traguardo non banale, che potrà essere raggiunto in concreto soltanto se all'impulso coercitivo della legge conseguirà l'effettiva rimozione degli stereotipi di genere radicati nella nostra cultura.

Da questo punto di vista, il dibattito scaturito dalla legge sulle competenze delle donne a rivestire ruoli apicali dovrebbe stimolare analoghi interrogativi anche sugli uomini, aprendo la breccia a meccanismi di selezione trasparente per le cariche, “oltre la *diversity*” e incentrati sul merito.

Tale processo, se applicato, in particolare, al mondo delle pubbliche amministrazioni, in cui le nomine avvengono spesso per designazione, potrebbe contribuire al rinnovamento di classi dirigenti (statisticamente declinate al maschile nella stragrande maggioranza dei casi) in cui l'affiliazione politica spesso conta più delle competenze.

Per quanto riguarda le società controllate dalle pubbliche amministrazioni, gli effetti della legge sulle quote rosa non sono ancora misurabili, posto che il relativo regolamento attuativo è entrato in vigore soltanto dal 12 febbraio 2013. Tuttavia, i primi dati resi noti di recente dal Ministero per le pari opportunità (http://www.pariopportunita.gov.it/images/slide_Parrella28ott2013.pdf) paiono, comunque, confortanti sul piano quantitativo: delle 69 società controllate direttamente o indirettamente dal MEF che hanno rinnovato gli organi collegiali al 21 ottobre 2013, si conta una presenza femminile pari a circa il 29,4%.



SPECIALE JUNIOR

Speciale Premio Profilo Donna Junior

di Sabrina Dusi

L'esperienza lavorativa vissuta nello Studio dell'Avvocato Rossello per me è stata assolutamente fondamentale, molto intensa.

L'Avvocato Rossello, mi ha accolto nel Suo Studio ma prima ancora ha messo a mia disposizione la Sua esperienza e quella dei Suoi collaboratori aiutandomi sin da subito anche a sentirmi parte di una realtà completamente diversa da quella che avevo vissuto sino al giorno prima; in tali mesi, ho avuto anche l'opportunità di affiancarLa in alcune ricerche nella pratica di Commissariamento della F.I.S.I. (Federazione Italiana Sport Invernali); anche in tale occasione l'Avvocato ha messo a mia disposizione ogni Sua conoscenza, competenza e capacità, così da permettermi di "vivere e vedere" da vicino ogni aspetto di tale procedura.

Il tempo è volato velocemente e durante l'intera esperienza l'Avvocato mi ha spronato e invogliato a puntare maggiormente su me stessa, a credere nelle mie capacità; così, compatibilmente con i miei impegni, pur facendo sacrifici, ho deciso di seguire i Suoi consigli, iscrivendomi dapprima ad un corso di formazione realizzato dalla Scuola dello Sport del CONI dal titolo **"Organizzazione di Eventi sportivi. Programmazione, organizzazione, realizzazione, legacy dell'evento sportivo"** successivamente seguendo diversi corsi e seminari sulla materia tra i quali, anche un seminario di formazione sulla **"Tutela dei Marchi e merchandising nello sport"**, sino a decidere di iscrivermi a vari Master.

Lo studio, la costanza, la perseveranza e la voglia continua di miglioramento e di approfondimento delle tematiche sportive, oltre a permettermi di collaborare con professionisti esperti del settore hanno sortito un ulteriore effetto positivo; infatti, vista la tenacia e la passione per la materia, il titolare dello Studio Legale nel quale lavoro, ha deciso di ampliare l'ambito di competenza dello stesso inserendo tra le materie trattate, il Diritto Sportivo, affidandomene la trattazione.

Se dovessi fare un bilancio dall'anno 2011 sino a oggi, non potrei far altro che ritenere fondamentale l'esperienza vissuta nello Studio dell'Avvocato Rossello, sia a

livello professionale che a livello personale.

L'Avvocato Rossello ha rappresentato e rappresenta ancora oggi per me, un modello da seguire; posso solo esserLe grata e ringraziarLa per il tempo che mi ha dedicato, per l'opportunità che mi ha offerto e per i preziosi consigli che mi ha dato e che sino a oggi mi hanno permesso di porre le basi necessarie a realizzare, un giorno, l'idea della professionista che vorrei diventare.

Ho il piacere di partecipare spesso agli incontri di progetto "Donne e Futuro", e non posso che essere entusiasta di questa iniziativa che consente alle donne che hanno raggiunto importanti traguardi professionali di trasmettere il bagaglio di conoscenze da loro acquisito alle giovani generazioni, avviandole su di una strada da loro già percorsa e facilitandone il cammino. Per quanto riguarda l'Associazione Alumni Diritto Sport, che rappresento, posso dire che l'aver riservato un posto tra le pupils ad una giovane professionista che ha frequentato il "Corso di perfezionamento in diritto sportivo e giustizia sportiva", annualmente organizzato presso l'Università Statale di Milano sotto la Direzione del prof. Colantuoni è di grande importanza. Infatti, a fronte di un grande numero di donne che praticano l'attività sportiva, a livello sia professionale che dilettantistico, e invece insignificante la presenza femminile ai vertici delle Federazioni, con la conseguenza che la scarsa rappresentatività porta ad un grave vuoto legislativo nella tutela dei diritti delle donne atlete. Formare giovani professioniste che abbiano le qualifiche necessarie per in questo campo è quindi di fondamentale importanza.

avv. Antonella Carbone

Nella foto in alto, Sabrina Dusi, al centro, tra l'avvocato Lucio Colantuoni (con sua figlia) e l'avvocato Antonella Carbone, nel momento della premiazione avvenuta all'evento di Progetto Donne e Futuro nel settembre 2011 a Savona. Nella foto in basso, Sabrina Dusi, al centro, tra l'Avvocato Carbone e l'Avvocato Rossello.

